



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Mutterschutz

Information für Schwangere,
Stillende und Wöchnerinnen
in einem Arbeitsverhältnis

Herausgeberin:
SECO | Direktion für Arbeit | Arbeitsbedingungen
058 463 89 14
info.ab@seco.admin.ch

Fotos: Getty Images, stock.adobe.com (Foto Andalusia, S. 8)
Gestaltung: Yellow, Strategische Kreativagentur

Erscheinungsjahr: 2021

Bestellungen:
BBL | Bundesamt für Bauten und Logistik
www.bundespublikationen.admin.ch
Nr.: 710.233.d

Download:
www.seco.admin.ch

Inhalt

Thema und Zweck der Broschüre	4
Einführung	6
Grundlagen Arbeitsgesetz	7
Begriffe	10
Übersicht	12
Schwangerschaft	14
Zeit nach der Geburt (Wöchnerin)	20
Stillzeit	26
Weitere gesetzliche Grundlagen	30
Abkürzungsverzeichnis	32
Auskünfte	34

Thema und Zweck der Broschüre

Körperliche Veränderungen machen eine Frau während und nach der Schwangerschaft empfindlicher gegenüber schädlichen Einwirkungen und Belastungen am Arbeitsplatz. Gegen Ende der Schwangerschaft kann eine beschwerliche Arbeit (Lasten tragen, repetitive Arbeiten, längeres Arbeiten im Stehen, ungünstige Arbeitszeiten etc.) das Risiko für eine Wachstumsverzögerung im Mutterleib, einen Spätabort oder eine Frühgeburt stark erhöhen. Deshalb müssen die Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Mitarbeiterinnen so gestaltet sein, dass die Gesundheit der Mitarbeiterin und des Kindes nicht beeinträchtigt wird.

Diese Broschüre zeigt aus arbeitsgesetzlicher Perspektive auf, wie es um die Rechtsstellung der in der Arbeitswelt tätigen Frauen sowie die Pflichten der Arbeitgeber steht.

Ausserdem werden wichtige Bestimmungen anderer Gesetze erläutert, um (werdenden) Müttern einen möglichst umfangreichen Überblick zu bieten.



Einführung

Geschützte Personen

Schwangere, Wöchnerinnen, Stillende sowie das Ungeborene als auch das gestillte Kind benötigen einen besonderen Schutz am Arbeitsplatz.

Der Arbeitgeber hat deshalb die Pflicht, diese Frauen und deren Kind vor Gefährdungen zu schützen.



Schwangerschaft ist keine Krankheit.

- Eine Schwangere gilt grundsätzlich als arbeitsfähig.
- Als krank gilt eine Schwangere nur dann, wenn die Ärztin oder der Arzt ein entsprechendes Zeugnis ausstellt.

Zuständige Behörden

- Das kantonale Arbeitsinspektorat gibt bei Fragen oder Unklarheiten betreffend die Einhaltung des Mutterschutzes gerne Auskunft.
- Das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO ist für das Personal des Bundes und der bundesnahen Betriebe zuständig.
- Das Bundesamt für Sozialversicherung ist die zuständige Behörde für Fragen in Sachen Mutterschaftsentschädigung.

Hinweis

Diese Broschüre kann nicht alle Einzelheiten der Gesetze wiedergeben. Im Zweifelsfall ist immer der Gesetzestext massgebend.

Grundlagen Arbeitsgesetz

Das Arbeitsgesetz und dessen Verordnungen regeln den Gesundheitsschutz der Arbeitenden, insbesondere auch jenen der schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Frauen.

Arbeitsgesetz
(ArG; SR 822.11)

Verordnung 1

(ArGV 1; SR 822.111)

Verordnung 3

(ArGV 3; SR 822.113)

Zum Gesundheitsschutz der schwangeren Arbeitnehmerinnen gehören:

- die Definition der Pflichten des Arbeitgebers,
- das Verbot, beschwerliche oder gefährliche Arbeiten von betroffenen Frauen ausführen zu lassen,
- Vorschriften, die festlegen, unter welchen Voraussetzungen betroffene Frauen beschwerliche oder gefährliche Arbeiten trotzdem ausführen dürfen.

Jeder Arbeitgeber, der Frauen Arbeiten mit gefährlichen Stoffen und Mikroorganismen oder anderweitig gefährliche oder beschwerliche Arbeiten ausführen lässt, muss eine Risikobeurteilung (vgl. S. 12) erstellen. Fehlt diese, muss der Gynäkologe oder die Gynäkologin ein Beschäftigungsverbot ausstellen.

- ! All diese arbeitsgesetzlichen Vorschriften sind zwingend.
- Das heisst, sie können nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmerin abgeändert werden, selbst wenn sie damit einverstanden wäre.

Es gibt Ausnahmen, das heisst Betriebe und Arbeitnehmerinnen, auf die das Arbeitsgesetz keine Anwendung findet. Das sind z. B. landwirtschaftliche Betriebe, private Haushalte und Heimarbeiterinnen. Auf Angestellte in öffentlichen Verwaltungen oder Personen, die wissenschaftliche oder eine höhere leitende Tätigkeit ausüben, ist das Arbeitsgesetz nur beschränkt anwendbar. Zu solchen Fragen können das kantonale Arbeitsinspektorat oder das SECO Auskunft geben.



**Mutterschutz-
verordnung**
(SR 822.111.52)

Die Mutterschutzverordnung definiert alle gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten. Dazu gehören alle Arbeiten, Stoffe und Mikroorganismen, die unter Umständen eine Gefahr für Mutter und Kind darstellen.

In der Mutterschutzverordnung wird geregelt, nach welchen Kriterien gefährliche oder beschwerliche Arbeiten beurteilt werden und wer für die Beurteilung zuständig ist.

Darin ist auch geregelt, dass der Arbeitgeber bei gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten eine Risikobeurteilung (vgl. S. 12) durchführen muss. Fehlt diese, muss der Gynäkologe oder die Gynäkologin ein Beschäftigungsverbot aussprechen. Weitere gesetzliche Grundlagen, siehe Seite 30-31.



Begriffe

Mutterschaft

Mutterschaft umfasst Schwangerschaft und Niederkunft sowie die nachfolgende Erholungszeit der Mutter.

Schwangerschaft

Die Schwangerschaft beginnt ab dem Zeitpunkt der Empfängnis und endet in der Regel mit der Niederkunft (Geburt des Kindes).

Niederkunft (Geburt des Kindes)

Niederkunft ist jede natürliche Befreiung der Frau von der Schwangerschaft. Hierzu gehört auch eine Früh- oder Fehlgeburt. Der Schwangerschaftsabbruch ist keine Niederkunft.

Wöchnerin

Eine Wöchnerin ist eine Frau während der Erholungszeit nach der Niederkunft.



Übersicht

Diese Übersicht zeigt sowohl die Rechte der Frau als auch die Pflichten des Arbeitgebers, die während der gesamten Mutterschaft gelten.

Spezifische Regelungen zur **Schwangerschaft (S. 14)**, zur **Zeit nach der Geburt (S. 20)** und zur **Stillzeit (S. 26)** sind in den jeweiligen Kapiteln aufgeführt.

Gefährdungen am Arbeitsplatz

Während der Mutterschaft ist die Frau empfindlicher gegen Schädigungen und Anstrengungen, die im Zusammenhang mit den Bedingungen am Arbeitsplatz stehen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, während dieser Zeit Frauen so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass weder ihre Gesundheit noch diejenige des Kindes beeinträchtigt werden.

Die Mutterschutzverordnung definiert die gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten während der Mutterschaft.

Was ist gefährlich oder beschwerlich?

Die gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten sind in den Kapiteln Schwangerschaft (S. 14), Zeit nach der Geburt (S. 20) und Stillzeit (S. 26) jeweils aufgeführt.



Risikobeurteilung und Schutzmassnahmen

Jeder Arbeitgeber, in dessen Betrieb beschwerliche oder gefährliche Arbeiten durch Schwangere oder Stillende ausgeübt werden, muss eine Risikobeurteilung durch eine fachlich kompetente Person (Arbeitsarzt/-ärztin, Arbeitshygieniker/in oder Fachperson mit notwendiger Kenntnis und Erfahrung) vornehmen lassen und die daraus resultierenden Schutzmassnahmen umsetzen.

Die Risikobeurteilung hat bereits vor Beginn der Beschäftigung von Frauen im Betrieb zu erfolgen.

Informationspflicht

In den ersten drei Monaten der Schwangerschaft ist das ungeborene Kind besonders empfindlich für eine Schädigung. Deswegen muss eine Frau bereits bei Stellenantritt über die Gefährdungen an ihrem Arbeitsplatz durch ihren Arbeitgeber informiert werden. So kann sie den Arbeitgeber im Falle einer Schwangerschaft frühzeitig informieren und sich und ihr Ungeborenes rechtzeitig schützen.



Beschäftigungsverbot

Wird eine Frau bei beschwerlichen oder gefährlichen Arbeiten ungenügend geschützt, kann die betreuende Ärztin/der betreuende Arzt ein Beschäftigungsverbot ausstellen.

Sie/er stellt in folgenden Situationen ein ärztliches Zeugnis mit einem Beschäftigungsverbot aus:

- Die Risikobeurteilung fehlt oder ist ungenügend.
- Die Schutzmassnahmen sind nicht umgesetzt.
- Die Schutzmassnahmen werden nicht eingehalten.
- Die Schutzmassnahmen sind nicht genügend wirksam.
- Es gibt Hinweise auf Gefährdungen der Mutter/des Kindes.

Lohnfortzahlung bei einem Beschäftigungsverbot

Ein ärztliches Beschäftigungsverbot ist kein Arbeitsunfähigkeitszeugnis und wird demnach nicht von der Krankentaggeldversicherung übernommen.

Bei einem Beschäftigungsverbot muss der Arbeitgeber eine gleichwertige und ungefährliche Arbeit anbieten. Kann er das nicht, muss er bis zur Aufhebung des Beschäftigungsverbots den Lohn im Umfang von 80 Prozent des bisherigen Lohnes ausrichten.

Strafbestimmungen

Ein Arbeitgeber, der den Sonderschutz seiner Arbeitnehmerinnen vorsätzlich oder fahrlässig missachtet, macht sich strafbar.

Schwangerschaft

Eine schwangere Frau darf nur dann gefährliche und beschwerliche Arbeiten verrichten, wenn eine Risikobeurteilung (vgl. S. 12) belegt, dass keine gesundheitliche Belastung für Mutter und Kind vorliegt oder wenn eine solche Belastung durch geeignete Schutzmassnahmen ausgeschlossen werden kann (Art. 62 ArGV 1).

Einverständnis zur Beschäftigung

Eine schwangere Frau darf nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Sie darf auf blosser Anzeige hin der Arbeit fernbleiben oder diese verlassen (Art. 35a ArG).

Auf ihr Verlangen ist sie von Arbeiten zu befreien, die für sie – subjektiv – beschwerlich sind (Art. 64 Abs. 1 ArGV 1).

Für Zeiten, in denen die Frau nicht arbeiten will, schuldet der Arbeitgeber keinen Lohn.



! Beschränkung der Arbeitszeit auf maximal 9 Stunden

Die durch den Arbeitsvertrag vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit darf während der Schwangerschaft nicht verlängert werden.

Auch wenn eine längere Dauer im Arbeitsvertrag vorgesehen ist, darf diese während der Schwangerschaft auf keinen Fall 9 Stunden überschreiten (Art. 60 Abs. 1 ArGV 1).

Gefährliche oder beschwerliche Arbeiten während der Schwangerschaft

Folgende Arbeiten gelten für Schwangere als gefährlich oder beschwerlich:

- Bewegen schwerer Lasten von Hand (regelmässig mehr als 5 kg, gelegentlich mehr als 10 kg)
- Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen (sich erheblich strecken oder beugen, dauernde Kauerstellung etc.)
- Arbeiten in Innenräumen bei Kälte (unter -5°C) oder Hitze (über $+28^{\circ}\text{C}$) oder bei starker Nässe
- Arbeiten, die mit Einwirkungen wie Stössen, Erschütterungen oder Vibrationen verbunden sind
- Arbeiten unter Einwirkung von chemischen Gefahrstoffen
- Arbeiten mit Umgang oder Exposition von Mikroorganismen
- Arbeiten unter Lärm (gleich oder mehr als 85 Dezibel [A])
- Arbeiten unter Einwirkung von ionisierender oder nichtionisierender Strahlung

Beim Vorliegen solcher Arbeiten muss der Arbeitgeber eine Risikoanalyse veranlassen.



Verbotene Arbeiten während der Schwangerschaft

Folgende Arbeiten dürfen während der Schwangerschaft nicht ausgeführt werden:

- Arbeiten bei Überdruck oder in sauerstoffreduzierter Atmosphäre.
- Nacht- und Schichtarbeiten, wenn sie mit gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten verbunden sind.
- Nacht- und Schichtarbeiten, wenn ein besonders gesundheitsbelastendes Schichtsystem vorliegt (Schichtarbeit mit regelmässiger Rückwärtsrotation oder mit mehr als drei Nachtschichten hintereinander).
- Regelmässiges Bewegen von Lasten von mehr als 5 kg ab dem 7. Monat.
- Abend- und Nachtarbeit (zwischen 20 Uhr und 6 Uhr) ab 8 Wochen vor Geburtstermin.

Beschäftigungsverbot zwischen 20 und 6 Uhr ab der 8. Woche vor der Geburt

Ab der 8. Woche vor dem Geburtstermin darf eine Arbeitnehmerin zwischen 20 und 6 Uhr nicht beschäftigt werden (Art. 35a Abs. 4 ArG). Der Arbeitgeber hat ihr eine gleichwertige Tagesarbeit anzubieten. Kann er dies nicht, schuldet er den Lohn im Umfang von 80 Prozent.

Beschränkung der stehenden oder gehenden Tätigkeit

Ab dem 4. Schwangerschaftsmonat hat die Arbeitnehmerin bei hauptsächlich stehender und/oder gehender Tätigkeit Anspruch auf eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden sowie alle 2 Stunden auf eine zusätzlich bezahlte Pause von 10 Minuten. Ab dem 6. Schwangerschaftsmonat darf die Arbeitnehmerin maximal 4 Stunden pro Tag stehend und/oder gehend arbeiten.





Arbeiten zwischen 20 und 6 Uhr

Der Arbeitgeber muss einer schwangeren Frau bis zur 8. Woche vor dem Geburtstermin, die zwischen 20 und 6 Uhr arbeitet, nach Möglichkeit eine gleichwertige Tagesarbeit (zwischen 6 und 20 Uhr) anbieten.

Allfällige Zuschläge für Nachtarbeit müssen nicht bezahlt werden, wohl aber eine angemessene Vergütung für möglicherweise ausfallenden Naturallohn (beispielsweise Verpflegung).

Ersatzarbeit und Lohnfortzahlung

Der Arbeitgeber muss der schwangeren Arbeitnehmerin, die eine beschwerliche oder gefährliche Tätigkeit verrichtet, eine gleichwertige Ersatzarbeit ohne Risiken anbieten.

Kann der Arbeitgeber eine solche gleichwertige Ersatzarbeit nicht anbieten, darf die Arbeitnehmerin die Arbeit nicht verrichten und hat Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes (Art. 35 und Art. 35b ArG).

Diese Entschädigung von 80 Prozent des Lohnes hat keinen Einfluss auf die bei Krankheit geschuldete Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers.

Gleichwertige Arbeit

Gleichwertig ist eine Arbeit dann, wenn sie den geistigen und fachlichen Anforderungen am üblichen Arbeitsplatz gerecht wird und die Frau in ihrer besonderen Situation nicht übermässig belastet. Veränderungen des Arbeitsablaufs, des Arbeitsplatzes, eine vorübergehende Einbusse der beruflichen Stellung etc. muss die Arbeitnehmerin akzeptieren. Die angebotene Tätigkeit darf keinen erniedrigenden oder herabsetzenden Charakter aufweisen oder darauf abzielen, die betroffene Frau von ihrem angestammten Arbeitsplatz zu entfernen. Der vertraglich vereinbarte Lohn bleibt geschuldet.

Subjektiv empfundene Beschwerlichkeit

Die schwangere Frau kann verlangen, dass sie von für sie beschwerlichen Arbeiten befreit wird. Das sind Arbeiten, die sie subjektiv als beschwerlich erachtet.

Ausruhemöglichkeit

Eine schwangere Arbeitnehmerin muss sich unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können (Liege in einem separaten Ruheraum, Art. 34 ArGV 3).

Arbeitsunfähigkeit und Lohnfortzahlung bei Krankheit

Die Schwangerschaft als solche gibt keinen Anspruch auf Lohn ohne Arbeitsleistung. Wenn die schwangere Arbeitnehmerin aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten kann, muss sie das durch ein Arztzeugnis belegen. Der Arbeitgeber hat den Lohn während einer beschränkten Krankheitsdauer zu zahlen.

Im ersten Dienstjahr ist der Lohn für insgesamt wenigstens drei Wochen zu entrichten (Art. 324a Abs. 2 OR), danach angemessen länger nach Berner, Zürcher oder Basler Skala. Vertraglich kann eine für die Arbeitnehmerin längere Entschädigungsdauer vereinbart werden. So etwa, wenn der Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen hat.

Arztzeugnis

Um bei krankheitsbedingter Abwesenheit ihren Lohn zu bekommen, hat die Arbeitnehmerin auf Verlangen des Arbeitgebers durch ein Arztzeugnis nachzuweisen, dass sie aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeiten kann.

Kündigungsschutz

Der Arbeitgeber darf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft nicht kündigen. Dieses Verbot gilt unabhängig des Kündigungsgrunds (ausser bei einer fristlosen Kündigung).

Der Schutz beginnt ab dem ersten Tag der Schwangerschaft, selbst wenn die Arbeitnehmerin nicht wusste, dass sie zum Zeitpunkt der Kündigung bereits schwanger war.





Eine nach der Probezeit ausgesprochene Kündigung ist nichtig, d. h. wirkungslos und muss nach der 16. Woche nach der Geburt neu ausgesprochen werden, damit sie gilt.

Eine vor der Schwangerschaft ausgesprochene Kündigung wird unterbrochen und die Kündigungsfrist nach Ablauf der 16 Wochen nach der Geburt fortgesetzt.

Fehlender Kündigungsschutz

Der Kündigungsschutz entfällt, wenn die Frau Anlass zu einer fristlosen Kündigung gibt oder wenn sie selbst oder in gegenseitigem Einvernehmen das Arbeitsverhältnis auflöst.

Eine während der Probezeit ausgesprochene Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis ebenso wie ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Zeitablauf.

Kürzung des Ferienanspruchs

Der Arbeitgeber darf die Ferien während der Schwangerschaft nur dann kürzen, wenn die Arbeitsabsenz wegen Schwangerschaft länger als zwei Monate gedauert hat (Art. 329b Abs. 3 OR). Das bedeutet, dass die Kürzung erst ab dem dritten Monat Arbeitsabsenz möglich ist. Die Kürzung des Ferienanspruchs kann bis zu einem Zwölftel für jeden vollen Monat der Verhinderung betragen.

Zuständige Behörde

Das kantonale Arbeitsinspektorat kontrolliert die Einhaltung des Mutterschutzes und ist bei Fragen und Unklarheiten die zuständige Behörde.

Zeit nach der Geburt

WÖCHNERIN – Vor Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit



Arbeitsverbot

Wöchnerinnen dürfen während 8 Wochen nach ihrer Niederkunft nicht beschäftigt werden (Art. 35a Abs. 3 ArG).

Mutterschaftsurlaub

Während des Mutterschaftsurlaubes von 14 Wochen hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes (Art. 16e EOG). Das maximale Taggeld beträgt CHF 196 (entspricht einem Monatseinkommen von CHF 7'350; Stand 1.1.2020) und wird während 98 Tagen (14 Wochen) ausgerichtet.

Der Mutterschaftsurlaub endet mit dem Ablauf der 14 Wochen. Auf jeden Fall endet er, wenn die Mutter ihre Arbeit wieder aufnimmt, sei dies Teil- oder Vollzeit (Art. 16d EOG).

Kündigungsschutz

In den 16 Wochen nach der Niederkunft darf der Arbeitgeber das unbefristete Arbeitsverhältnis nicht kündigen (Art. 336c Abs. 1 Bst. c OR).

Fehlender Kündigungsschutz

Der Kündigungsschutz entfällt, wenn die Frau Anlass zu einer fristlosen Kündigung gibt oder sie selbst oder in gegenseitigem Einvernehmen das Arbeitsverhältnis auflöst.

Missbräuchliche Kündigung

Wenn der Arbeitsvertrag aus Gründen aufgelöst wurde, die mit der Mutterschaft zusammenhängen, handelt es sich um eine missbräuchliche Kündigung. In diesem Fall kann die Arbeitnehmerin eine Entschädigung einfordern (vgl. S. 30)



Fehlender Anspruch auf Mutterschaftsurlaub

Wenn eine Arbeitnehmerin die Voraussetzungen zum Mutterschaftsurlaub nicht erfüllt (vgl. S. 31), erhält sie während des 8-wöchigen Arbeitsverbots nach der Geburt denselben Betrag, wie sie bei einer unverschuldeten Arbeitsverhinderung (z. B. Krankheit) erhalten würde.

In diesem Fall ist im ersten Dienstjahr der Lohn für insgesamt wenigstens drei Wochen zu entrichten (Art. 324a Abs. 2 OR), danach angemessen länger nach Berner, Zürcher oder Basler Skala. Vertraglich kann eine für die Arbeitnehmerin längere Entschädigungsdauer vereinbart werden. So etwa, wenn der Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen hat.

Keine Kürzung des Ferienanspruchs

Der Arbeitgeber darf die Ferien nicht kürzen, wenn die Arbeitnehmerin während der 14 Wochen Mutterschaftsurlaub der Arbeit ferngeblieben ist (Art. 329b Abs. 3 OR).

Zuständige Behörden

Fragen zur Anspruchsberechtigung und den Leistungen der Mutterschaftsentschädigung erteilen das Bundesamt für Sozialversicherung (BSV) oder die Ausgleichskasse des Kantons.

Das kantonale Arbeitsinspektorat kontrolliert die Einhaltung des Mutterschutzes und ist bei Fragen und Unklarheiten die zuständige Behörde.

Broschüre Mutterschaftsentschädigung

<https://www.ahv-iv.ch/p/6.02.d>

WÖCHNERIN – Nach Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit

Einverständnis zur Beschäftigung

Eine Wöchnerin darf – nach dem 8-wöchigen Arbeitsverbot – bis zur 16. Woche nach der Niederkunft nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden (Art. 35a ArG).

Für Zeiten, in denen die Frau nicht arbeiten will, schuldet der Arbeitgeber keinen Lohn.

Mutterschaftsurlaub

Der Mutterschaftsurlaub endet mit dem Ablauf der 14 Wochen. Auf jeden Fall endet er, wenn die Mutter ihre Arbeit wieder aufnimmt, sei dies Teil- oder Vollzeit (Art. 16d EOG).

! Gefährliche oder beschwerliche Arbeiten bis zur 16. Woche nach der Geburt

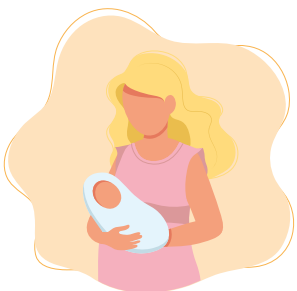
Für Wöchnerinnen, die nicht stillen, gelten bis zur 16. Woche nach der Geburt folgende Arbeiten als gefährlich oder beschwerlich:

- Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen (sich erheblich strecken oder beugen, dauernde Kauerstellung etc.),
- Arbeiten, die mit Einwirkungen wie Stößen, Erschütterungen oder Vibrationen verbunden sind.

(Stillende finden Informationen im Kapitel Stillzeit S. 26).

Arbeiten zwischen 20 und 6 Uhr

Der Arbeitgeber muss nach Möglichkeit Frauen, die zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Niederkunft am Abend und in der Nacht (zwischen 20 Uhr und 6 Uhr) arbeiten, eine gleichwertige Tagesarbeit anbieten. Kann er dies nicht, muss er ihnen 80 Prozent des Lohnes ausrichten (Art. 35b ArG).





Diese Regelung ist insbesondere für Frauen von Bedeutung, die keinen Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung haben oder die die Beschäftigung bereits nach Ablauf des achtwöchigen Arbeitsverbots wieder aufnehmen.

Ersatzarbeit und Lohnfortzahlung

Falls die Arbeit gefährlich oder beschwerlich ist, muss der Arbeitgeber stillenden Frauen eine gleichwertige Ersatzarbeit ohne Risiken anbieten. Falls dies nicht möglich ist, haben sie Anspruch auf 80 Prozent ihres Lohnes.

Gleichwertige Arbeit

Gleichwertig ist eine Arbeit dann, wenn sie den geistigen und fachlichen Anforderungen am üblichen Arbeitsplatz gerecht wird, und die Frau in ihrer besonderen Situation nicht übermässig belastet. Veränderungen des Arbeitsablaufs, des Arbeitsplatzes, eine vorübergehende Einbusse der beruflichen Stellung etc. muss die Arbeitnehmerin akzeptieren. Die angebotene Tätigkeit darf keinen erniedrigenden oder herabsetzenden Charakter aufweisen oder darauf abzielen, die betroffene Frau von ihrem angestammten Arbeitsplatz zu entfernen. Der vertraglich vereinbarte Lohn bleibt hingegen geschuldet.

Verringerte Leistungsfähigkeit

Wenn die Frau in den ersten Monaten nach der Geburt nicht wieder voll arbeiten kann, so darf sie nicht zu Arbeiten herangezogen werden, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen (Art. 64 Abs. 2 ArGV 1). Dazu muss sie ein ärztliches Zeugnis vorweisen, das darüber Auskunft gibt, welche Arbeiten die Betroffene ausüben kann und welche nicht.

Krankheit des Kindes

Erkrankt das Kind, muss der Arbeitgeber – auf Vorweisen eines ärztlichen Zeugnisses – die erforderliche Zeit für die Betreuung (bis zu 3 Tagen pro Krankheitsfall) freigeben. Die Krankheit des Kindes gilt wie eine eigene Arbeitsverhinderung durch Krankheit. Somit muss der Lohn bezahlt werden, wenn der diesbezügliche Anspruch noch nicht ausgeschöpft ist. Diesen Anspruch kann entweder die Mutter oder der Vater geltend machen.

Kündigungsschutz

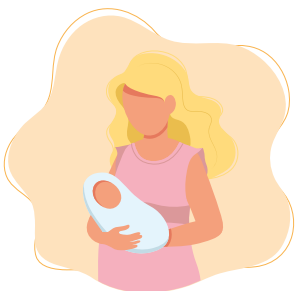
In den 16 Wochen nach der Niederkunft darf der Arbeitgeber das unbefristete Arbeitsverhältnis nicht kündigen (Art. 336c Abs. 1 Bst. c OR).

Fehlender Kündigungsschutz

Der Kündigungsschutz entfällt, wenn die Frau Anlass zu einer fristlosen Kündigung gibt oder wenn sie selbst oder in gegenseitigem Einvernehmen das Arbeitsverhältnis auflöst.

Zuständige Behörde

Das kantonale Arbeitsinspektorat kontrolliert die Einhaltung des Mutterschutzes und ist bei Fragen und Unklarheiten die zuständige Behörde.





Stillzeit

Eine stillende Frau darf nur dann gefährliche und beschwerliche Arbeiten verrichten, wenn eine Risikobeurteilung (vgl. S. 12) belegt, dass keine gesundheitliche Belastung für Mutter und Kind vorliegt oder wenn eine solche Belastung durch geeignete Schutzmassnahmen ausgeschlossen werden kann (Art. 62 ArGV 1). Wenn eine Mutter ihr Kind stillen möchte, kann sie das auch während der Arbeit tun.

Genereller Gesundheitsschutz

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass weder ihre Gesundheit noch diejenige des Kindes beeinträchtigt werden (Art. 35 Abs. 1 ArG).

Hierzu muss der Arbeitgeber eine Risikobeurteilung vornehmen lassen und Schutzmassnahmen festlegen (vgl. S. 12). Er hat folglich die Arbeitsbedingungen entsprechend zu gestalten und den stillenden Frauen die entsprechende Zeit zum Stillen zur Verfügung zu stellen (Art. 35 und 35a ArG).

Zeit zum Stillen

Den Müttern ist die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben (Art. 35a Abs. 2 ArG). Im ersten Lebensjahr des Kindes gelten die Zeiten für das Stillen oder Abpumpen von Milch in folgendem Umfang als bezahlte Arbeitszeit (Art. 60 Abs. 2 Bst. a-c ArGV 1):

- Bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Std.: mindestens 30 Minuten
- Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Std.: mindestens 60 Minuten
- Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Std.: mindestens 90 Minuten





Es handelt sich bei diesen Bestimmungen nur um Mindestzeiten, die an die bezahlte Arbeitszeit anzurechnen sind. Die stillende Mutter darf der Arbeit auch länger fernbleiben. In diesem Fall gilt die zusätzlich benötigte Zeit nicht als Arbeitszeit. Der Ort, an dem gestillt wird, kann von der Mutter gewählt werden (z. B. im Betrieb oder zuhause).

Die erforderliche Zeit zum Stillen gilt nicht als Ruhezeit. Sie darf weder als Überstundenkompensation noch an die Ferien angerechnet werden. Sie dient dem Stillen während der Arbeit und bedeutet deren Unterbruch. Die Stillzeit dient nicht dazu, die Arbeitszeit zu verkürzen. Eine bezahlte Verkürzung der Arbeitszeit (Stillen vor Arbeitsaufnahme oder nach Arbeitsschluss) kann nur mit dem Einverständnis des Arbeitgebers geschehen.

! Einverständnis zur Beschäftigung

- Eine stillende Frau darf nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden (Art. 35a ArG). Sie darf auf bloße Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder diese verlassen.

Für Zeiten, in denen die Frau nicht arbeiten will, schuldet der Arbeitgeber keinen Lohn.

Beschränkung der Arbeitszeit auf maximal 9 Stunden

Die durch den Arbeitsvertrag vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit darf nicht verlängert werden.

Die Arbeitszeit darf während der Stillzeit auf keinen Fall 9 Stunden überschreiten, auch wenn eine längere Dauer im Arbeitsvertrag



vorgesehen ist (Art. 60 Abs. 1 ArGV 1).

Verbotene Arbeiten während der Stillzeit

Während der gesamten Stillzeit sind folgende Arbeiten verboten:

- Nacht- und Schichtarbeiten, wenn diese mit gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten verbunden sind, oder wenn
- ein besonders gesundheitsbelastendes Schichtsystem vorliegt (Schichtarbeit mit regelmässiger Rückwärtsrotation oder mit mehr als drei Nachtschichten hintereinander).
- Arbeiten unter Einwirkung radioaktiver Stoffe, wenn die Gefahr einer Inkorporation (Aufnahme von körperfremden Bestandteilen in den Organismus) oder Kontamination (Verunreinigung durch radioaktive Stoffe) besteht.

Ersatzarbeit und Lohnfortzahlung

Falls die Arbeit gefährlich oder beschwerlich ist, muss der Arbeitgeber stillenden Frauen eine gleichwertige Ersatzarbeit ohne Risiken anbieten. Falls das nicht möglich ist, haben sie Anspruch auf 80 Prozent ihres Lohnes.

Gleichwertige Arbeit

Gleichwertig ist eine Arbeit dann, wenn sie den geistigen und fachlichen Anforderungen am üblichen Arbeitsplatz entspricht und die Frau in ihrer besonderen Situation nicht übermässig belastet. Veränderungen des Arbeitsablaufs, des Arbeitsplatzes, eine vorübergehende Einbusse der beruflichen Stellung etc. muss die Arbeitnehmerin akzeptieren. Die angebotene Tätigkeit darf keinen erniedrigenden oder herabsetzenden Charakter aufweisen oder darauf abzielen, die betroffene Frau von ihrem angestammten Arbeitsplatz zu entfernen. Der vertraglich vereinbarte Lohn bleibt hingegen geschuldet.

Subjektiv empfundene Beschwerlichkeit

Die stillende Mutter kann verlangen, dass sie von für sie beschwerlichen Arbeiten befreit wird. Das sind Arbeiten, die sie subjektiv als





beschwerlich erachtet.

Ausruhemöglichkeit

Eine stillende Arbeitnehmerin muss sich unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können (Liege in einem separaten Ruheraum, Art. 34 ArGV 3).

Während der Zeit, in der sie nicht arbeitet, hat sie jedoch keinen Anspruch auf Lohn.

Missbräuchliche Kündigung

Wenn der Arbeitsvertrag aus Gründen aufgelöst wurde, die mit dem Stillen zusammenhängen, handelt es sich unter Umständen um eine missbräuchliche Kündigung. In dem Fall kann die Arbeitnehmerin eine Entschädigung einfordern (vgl. S. 30).

Zuständige Behörde

Das kantonale Arbeitsinspektorat kontrolliert die Einhaltung des Mutterschutzes und ist bei Fragen und Unklarheiten die zuständige Behörde.



Weitere gesetzliche Grundlagen

Obligationenrecht
(OR; SR 220)

Weitere gesetzliche Grundlagen

Sobald eine Frau schwanger ist, gelten Sonderschutzbestimmungen im Obligationenrecht. Zu den wichtigsten zählen hier die Kündigungsschutzbestimmungen, die während der ganzen Schwangerschaft und bis 16 Wochen nach der Geburt andauern.

Das Obligationenrecht gilt für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse. Zudem ist bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten (z. B. wegen missbräuchlicher Kündigung, Kündigung während der Schwangerschaft oder Kündigung bis 16 Wochen nach der Geburt) das Schlichtungs- und Entscheidungsverfahren bis zu einem Streitwert von CHF 30'000 kostenlos (vgl. Art. 113 und 114 ZPO).

Im Vorfeld ist bei der kantonalen Schlichtungsstelle ein obligatorischer Schlichtungsversuch vorzunehmen. Diese erteilt auch Auskunft bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten.

www.ch.ch/de/arbeitskonflikte-kontaktstellen

Erwerbsersatzgesetz
(EOG; SR 834.1)

Die Arbeitnehmerin hat nach der Geburt Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen. Um diesen Anspruch geltend zu machen, muss die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert haben. (Art. 23 EOV). Eine weitere Voraussetzung ist, dass die Arbeitnehmerin bei der Geburt in einem Arbeitsverhältnis steht. Es ist deshalb wichtig, bei einer Selbstkündigung oder einer Kündigung in gegenseitigem Einvernehmen das Arbeitsverhältnis erst auf einen Termin nach der Geburt zu beenden.

Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung haben auch Selbstständige oder Arbeitslose, die Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung haben. Diese Fälle werden nicht in vorliegender Broschüre behandelt.

Informationen über die Anspruchsvoraussetzungen für die Mutterschaftsentschädigung erteilt das Bundesamt für Sozialversicherung (BSV) oder die Ausgleichskasse des Kantons.

Broschüre Mutterschaftsentschädigung:
www.ahv-iv.ch/p/6.02.d

Gleichstellungsgesetz
(GIG; SR 151.1)

Es ist verboten, eine Arbeitnehmerin direkt oder indirekt wegen ihres Geschlechts zu benachteiligen. Dazu gehören auch Benachteiligungen aufgrund einer bestehenden, zukünftigen oder in der Vergangenheit liegenden Schwangerschaft (Art. 3 Abs. 1 GIG).

Dieses Verbot besteht nicht nur während des Arbeitsverhältnisses, sondern gilt auch bezüglich der (Nicht-)Anstellung und der Auflösung des Arbeitsvertrages. Eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts ist nur glaubhaft zu machen. Es obliegt anschliessend dem Arbeitgeber, den Nachweis zu erbringen, dass keine verbotene Ungleichbehandlung vorliegt.

In jedem Kanton befindet sich eine Schlichtungsstelle, welche die Parteien berät und ihnen hilft, eine Einigung zu finden, damit ein Gerichtsfall vermieden werden kann.

www.gleichstellungsgesetz.ch

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
ArG	Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/de
ArGV 1	Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2000/243/de
ArGV 3	Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (Gesundheitsschutz) www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1993/2553_2553_2553/de
Art.	Artikel
Bst.	Buchstabe
EOG	Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz) www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1952/1021_1046_1050/de
EOV	Verordnung zum Erwerbsersatzgesetz www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2005/187/de



GIG	Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz) www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1996/1498_1498_1498/de
Mutterschutz- verordnung	Verordnung des WBF über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2001/127/de
OR	Obligationenrecht www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/de
ZPO	Zivilprozessordnung www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2010/262/de



Auskünfte

Auskünfte über das Arbeitsgesetz

Weitere Auskünfte zum Themenbereich Mutterschutz

www.seco.admin.ch/mutterschutz

www.seco.admin.ch/arbeitnehmerschutz

Die kantonalen Arbeitsinspektorate erteilen Auskünfte über die Anwendung des Arbeitsgesetzes und der dazugehörigen Verordnungen:

www.iva-ch.ch

Auskünfte zur Mutterschaftsentschädigung

Informationen über die Anspruchsvoraussetzungen für die Mutterschaftsentschädigung erteilt das Bundesamt für Sozialversicherung (BSV) oder die Ausgleichskasse des Kantons.

www.bsv.admin.ch

Broschüre Mutterschaftsentschädigung:

www.ahv-iv.ch/p/6.02.d



Auskünfte zum Obligationenrecht bzw. privatrechtliche Fragen zur Arbeit

Die kantonalen Arbeitsgerichte und Schlichtungsstellen erteilen in der Regel kurze Rechtsauskünfte.

www.ch.ch/de/arbeitskonflikte-kontaktstellen

Sozialpartner

Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände können ebenfalls Auskünfte erteilen, allerdings vorwiegend, wenn nicht sogar ausschliesslich an die eigenen Verbandsmitglieder.

